



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 7054-7065

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Nur Samsiah Risahondua^{1✉}, Samson Laurens², A.Bahasoan³

Universitas Pattimura Ambon

Email: salmancahyadi09@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah sebanyak 28 orang yang terdiri dari 26 orang PNS dan 2 orang tenaga honorer. Metode penentuan sampel adalah *full sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 22.00. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah ; (2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah ; (3) Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja*

Abstract

This research aims to determine, test and analyze the influence of the physical and non-physical work environment on employee performance at the Central Maluku Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service. This research uses a descriptive-quantitative approach with a correlational cause-effect type. The population used in this research were all 28 employees of the Central Maluku Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service, consisting of 26 civil servants and 2 honorary staff. The sampling method is full sampling. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22.00 software. The results of the research concluded that (1) The physical work environment had a positive and significant effect on the performance of employees of the Central Maluku Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service; (2) The non-physical work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Central Maluku Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service; (3) The physical and non-physical work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Central Maluku Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Performance*

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan organisasi, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra organisasi hal ini dikemukakan oleh (Norianggono et al., 2014).

Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) memiliki tujuan dan sasaran untuk mewujudkan pelayanan publik yang cepat, murah, mudah, transparan, pasti dan

terjangkau, serta mampu meningkatkan hak-hak masyarakat dalam pelayanan publik. Sehingga dalam proses pelayanan yang dilakukan oleh lembaga PTSP dituntut bisa membangun pencitraan yang positif kepada masyarakat. Hal ini dilakukan dalam upaya menciptakan mekanisme pelayanan yang di dalamnya mengandung penyederhanaan, dalam hal: percepatan waktu proses penyelesaian; kepastian biaya; kejelasan prosedur pelayanan; mengurangi berkas permohonan; pembebasan biaya perizinan; dan pelayanan informasi bagi masyarakat. Dalam upaya untuk mengakomodasi kebutuhan masyarakat dalam penyederhanaan pelayanan perizinan dengan sasaran mendorong masyarakat untuk berpartisipasi dalam investasi, maka kehadiran DPMPTSP Kabupaten Maluku Tengah sangat berperan dalam menjawab semua permasalahan pelayanan perizinan yang selama ini dihadapi oleh masyarakat. Peran DPMPTSP dalam proses penyederhanaan pelayanan perizinan menjadikan DPMPTSP Kabupaten Maluku Tengah sebagai lembaga yang mampu mengakomodir semua permasalahan perizinan melalui pelayanan terpadu satu pintu (*One Stop Service*), dimana berbagai jenis perizinan yang saat ini masih ada tersebar disekian banyak OPD teknis, dapat diserahkan dan menjadi kewenangan DPMPTSP Kabupaten Maluku Tengah.

.Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Maluku Tengah, Peraturan Bupati Maluku Tengah Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Maluku Tengah serta Peraturan Bupati Maluku Tengah Nomor 22 Tahun 2017 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah, tugas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah adalah membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu yang diberikan kepada Kabupaten Maluku Tengah.

Masih banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh DPMPTSP Kabupaten Maluku Tengah, mengakibatkan rendahnya capaian kinerja organisasi. Oleh karena itu, salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Pegawai akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan pegawai akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa

teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, hal ini dikarenakan pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi (Eka S et al., 2016).

Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja pegawai (Pradhanawati, 2013).

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar pegawai dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai (Benny et al., 2015). Lingkungan kerja fisik menurut (Norianggono et al., 2014) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.

Menurut Stanley & Remiasa (2022), terdapat 7 indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu: 1. Kebersihan tempat kerja. 2. Tingkat penerangan di tempat kerja. 3. Sirkulasi udara di tempat kerja. 4. Tata warna di tempat kerja. 5. Musik di tempat kerja. 6. Suhu udara di tempat kerja. 7. Dekorasi di tempat kerja. Demikian pula (Cahyani & Ardana, 2013) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi lingkungan kerja tempat pegawai melaksanakan tugas, yang diukur dengan indikator ruang gerak, penataan peralatan kantor, pencahayaan, kebisingan.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Indiyati (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan di tempat kerja mengenai hubungan antar rekan kerja. Menurut Norianggono et al., 2014), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik dikemukakan oleh Untung & Nugraheni (2017)

meliputi : sikap terbuka dan jujur, dukungan antar anggota, kerja sama, komunikasi yang baik, dan komitmen organisasi.

Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja pegawai yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat. Kedua lingkungan kerja tersebut baik lingkungan kerja fisik dan non fisik penting untuk diperhatikan (Benny et al., 2015). Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Norianggono et al., 2014). Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai (Febriani & Indrawati, 2013). Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai (Agastia, 2014); (Benny et al., 2015); (Hasan et al., 2017) ;(Cahyani & Ardana, 2013); (Eka S et al., 2016) ; (Putra & Subudi, 2015) dan (Noorainy, 2017).

Lingkungan kerja non fisik idealnya menciptakan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja (Indiyati, 2020). Hal ini akan berdampak buruk bagi organisasi (Priyono et al., 2018). Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Norianggono et al., 2014). Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kondisi dari pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik yang baik merupakan kunci pendorong prestasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Stanley & Remiasa, 2022) ; (Indiyati, 2020); (Priyono et al., 2018); (Norianggono et al., 2014) dan (Noorainy, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat. Penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan Juli sampai dengan bulan September 2023. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah sebanyak 28 orang yang terdiri dari 26 orang PNS dan 2 orang tenaga honorer. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode penentuan sampel adalah *full*

sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan kerja fisik

X₂ = Lingkungan kerja non fisik

b₀, b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (*error term*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengaruh variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah (Y) diketahui melalui perhitungan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23.00, diperoleh Tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	t tabel df=25	Probabilitas	r ² Parsial
<i>Lingkungan Kerja Fisik (X₁)</i>	0,487	6,185	1,980	0,000	0,522
<i>Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)</i>	0,320	4,070	1,980	0,000	0,374
Konstanta : 11,314			F. Ratio	: 42,566	
R square : 0,674			Prob.	: 0,000	
Multiple R : 0,455			n	: 28	

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat disusun model persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 11,314 + 0,487 X_1 + 0,320 X_2 + 2,388$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan kerja fisik

X₂ = Lingkungan kerja non fisik

b_0, b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (*error term*)

Adapun penjelasan dari model matematis di atas adalah :

1. Nilai b_0 menunjukkan besar ramalan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah sebesar 11,314 yang tidak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.
2. Nilai b_1 menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) bertanda positif, ini berarti bila lingkungan kerja fisik bertambah akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,487 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel lingkungan kerja fisik akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,487 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.
3. Nilai b_2 menunjukkan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) bertanda positif, ini berarti bila lingkungan kerja non fisik bertambah akan mengakibatkan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,320 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel lingkungan kerja non fisik akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,320 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Pengujian Hipotesis Pertama dan Kedua

Hipotesis pertama menyatakan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai t hitung dengan nilai t tabel pada derajat bebas ($df=25$).

- 1) Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 6,185 > nilai t tabel ($df=25$) sebesar 2,060; sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis 1 diterima)
- 2) Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 4,070 > nilai t tabel ($df=25$) sebesar 2,060; sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis 2 diterima)

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F

tabel pada $df_{(2)(25)}$. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar $42,566 > F$ tabel pada $df_{(2)(25)}$ sebesar 19,5 ; sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh kedua variabel ini adalah 0,674 atau 67,4 % variabel kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah dipengaruhi lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) dan sisanya sebesar 32,6% ($100\%-67,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terlihat bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel lingkungan kerja fisik, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai r^2 parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel lingkungan kerja fisik dengan besar pengaruh 52,2 %, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara kedua variabel lain. Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel *independent* (X_1, X_2) terhadap variabel *dependent* (Y) bila besar variabel *independent* lain yang ada dalam model tetap.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) bertanda positif, ini berarti bila lingkungan kerja fisik bertambah baik akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,487 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel lingkungan kerja fisik akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,487 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Benny et al., 2015) bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja pegawai yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat. Kedua lingkungan kerja tersebut baik lingkungan kerja fisik dan non fisik penting untuk diperhatikan. Demikian pula bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Norianggono et al., 2014).

Lingkungan kerja fisik pada organisasi penting untuk diperhatikan. Organisasi yang memiliki lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja. Hal ini memberikan rasa nyaman pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu

mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai (Febriani & Indrawati, 2013). Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai (Agastia, 2014).

Optimalisasi lingkungan kerja fisik penting karena setiap pegawai tentunya mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda seperti keadaan ruang gerak, penerangan atau pencahayaan, udara, keamanan dan kebersihan yang kondusif ini lebih ditingkatkan, nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai (Hasan et al., 2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) bertanda positif, ini berarti bila Lingkungan Kerja Non Fisik bertambah akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,320 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel Lingkungan Kerja Non Fisik akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,320 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Indiyati, 2020) yang menyimpulkan bahwa apabila pemimpin dan pegawai dapat berkordinasi dan atasan dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik, dukungan dari pimpinan merupakan faktor dari keberhasilan dalam bekerja. Hubungan antara rekan kerja dinilai minim konflik yang berhubungan dengan komunikasi dan dapat berberbaur antar sesama rekan kerja Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik idealnya menciptakan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja.

Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi pegawai dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai, pegawai akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi organisasi (Priyono et al., 2018). Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Norianggono et al., 2014).

Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kondisi dari pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik yang baik merupakan kunci pendorong prestasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Stanley & Remiasa, 2022).

Dalam lingkungan kerja non fisik maka membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan perlu dilakukan karena saling membutuhkan dan hal tersebut menjadi peran paling penting. Hal tersebut sangat berdasar karena hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. (Noorainy, 2017).

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Secara Secara Simultan

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,674 yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara secara simultan sebesar 67,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian. Hal ini dibuktikan dengan Nilai F hitung sebesar 42,566 > F tabel pada $df_{(2)(102)}$ sebesar 19,5; sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara secara simultan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel yakni variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), apabila saling berinteraksi satu sama lain, maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dalam arti bahwa, lingkungan kerja fisik yang mendukung di tambah dengan lingkungan kerja non fisik yang sangat memadai, maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan Indiyati (2020), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja dan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan kerja fisik termasuk hal yang penting karena merupakan penentu dari tingkat kesehatan pegawai, kinerja, kepuasan kerja dan hubungan sosial. Sedangkan menurut Norianggono et al., (2014), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah
3. Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agastia, N. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Merta Sedana Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 243569.
- Benny, S., Hamidah, N. U., & Gunawan, E. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 27(1), 85766.
- Cahyani, P. N., & Ardana, I. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Balimed Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 423–435.
- Eka S, D. S., Sunoharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 40(1), 76–85.
- Febriani, N. M. T., & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 541–551.
- Hasan, D., Bachri, S., & Hasanuddin, B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampa. *Jurnal Katalogis*, 5(10), 75–81.
- Indiyati, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Jaminan Sosial Nasional (studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan

- Bandung). *EProceedings of Management*, 7(2), 2416–2423.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 98–104.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Putra, I., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 250245.
- Stanley, & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1).
- Untung, D., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–12.